

Fastsetting, endring og overføring av ferie

På grunnlag av de henvendelser NFFs sekretariat har mottatt, har vi sett behov for en nærmere gjennomgang av reglene rundt ferie. Dette er derfor den andre artikkelen i en serie på tre som tar for seg lov- og regelverket som gjelder ferie. I forrige utgave av «Aktuelt i arbeidslivet» gikk vi nærmere inn på virkedagsbegrepet og hvordan man beregner feriefritid, mens vi i denne artikkelen konsentrerer oss om selve fastsettelsen av ferien, hvilke rettigheter man har til å avvikle ferie under sykdom og permisjoner samt hvilke regler som gjelder ved endring, forskuttering og overføring av ferie. I den tredje artikkelen (i nr. 2/2007) vil det være feriepengene som står i sentrum.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

FASTSETTING AV FERIE

Utgangspunktet er at det er arbeidsgiver som fastsetter når den enkelte av oss får avvikle ferie. Helt fritt står arbeidsgiver imidlertid ikke. For det første vil arbeidstakere over 60 år ha krav på en ukes tilleggserie. Denne uken kan vedkommende arbeidstaker fritt bestemme når skal tas ut, og om den skal tas ut som en sammenhengende uke eller i enkelt dager. Selv om arbeidstakeren kan velge å ta ut ferien i enkelt dager, vil vedkommende bare kunne kreve å få fri så mange arbeidsdager som han/hun normalt har i løpet av en uke.

For all annen ferieavvikling (også den avtalefestede) gjelder det at arbeidsgiver har en drøftingsplikt med sine ansatte, slik at hver og en skal få komme med sine ferieønsker. Det oppstilles ikke noen bestemte krav til når og hvordan disse drøftingene skal gjennomføres. Det vanligste er at arbeidsgiver sender ut en ferieliste der de ansatte kan føre opp sine spesielle ønsker, og dette må gjøres i god tid før ferien tar til. Selv om arbeidsgiver har en drøftingsplikt med de ansatte angående når ferien skal tas ut, innebærer ikke det at vedkommende nødvendigvis må ta hensyn til de ønskene som fremkommer. Dette vil i stor grad være avhengig av driftsmessige

forhold. Dersom partene ikke blir enige er det arbeidsgiver som har det siste ordet, men vedkommende må ta i betraktning de begrensninger i styringsretten som finnes på dette området.

HOVEDFERIE, KRAV PÅ SAMMENHENGENDE UTTAK

Den første begrensningen i styringsretten er reglene i ferieloven som sier noe om når ferien skal tas ut. Arbeidstaker kan kreve at hovedferieperioden på 18 virkedager legges i perioden 1. juni til 30. september (1. september for HSH-tilknyttede apotek). Hovedferien kan kreves uttatt i tre sammenhengende uker. De resterende dagene av den lovfestede ferien (sju dager) kan arbeidsgiver legge når som helst på året, men arbeidstaker kan kreve at de gis sammenhengende. Arbeidstaker kan imidlertid ikke kreve at restferien skal gis som enkelt dager, men det er ikke noe i veien for å komme til enighet med arbeidsgiver om en slik ordning.

Man skiller mellom lovfestet restferie (sju virkedager med utgangspunkt i en seksdagers uke) og (tariff)avtalefestet restferie (fem virkedager med utgangspunkt i en seksdagers uke), jf. forrige artikkel i NFT nr. 12/2006. Arbeidstaker kan i utgangspunktet ikke kreve at den lovfestede og den avtale-

festede ferien skal avvikles i sammenheng. Det legges imidlertid opp til at man skal kunne ta ut disse feriedagene som 1 + 1 uke. Det gjøres ved at man tar den ene lovfestede feriedagen, Gro-dagen, og flytter den over til den avtalefestede feriedagen, slik at det blir 6 virkedager + 6 virkedager.

Fordelingen av ferien kan illustreres på følgende måte, med utgangspunkt i en seksdagers arbeidsuke, se *tabell 1*.

Når arbeidstaker kan kreve at ferien skal tas ut i sammenhengende perioder på 3 + 1 + 1 uker (forutsatt fem ukers ferie), innebærer dette at en annen uttaksmåte krever samtykke fra den enkelte arbeidstaker.

FERIE I OPPSIGELSESTID

Den andre begrensningen i arbeidsgivers styringsrett ved fastsettelse av ferien gjelder ansatte som er i oppsigelsestid. Dersom det er arbeidsgiver som har sagt opp arbeidstakeren, kan ferien ikke legges i oppsigelsestiden uten arbeidstakers samtykke. Dette er for å beskytte arbeidstakeren mot at oppsigelsestiden og ferien faller sammen når oppsigelsestiden er under tre måneder og det er arbeidsgiveren som har gått til oppsigelse. Man skal imidlertid være oppmerksom på at regelen ikke gjelder dersom arbeidstakeren har mer enn tre måneders oppsigelsestid. Har man for eksempel fire måneders oppsigelsestid, kan man ikke motsette seg at arbeidsgiver bestemmer at ferien skal tas ut i oppsigelsestiden.

En arbeidstaker kan på sin side, uavhengig av om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som har gått til oppsigelse, kreve å avvikle ferien i oppsigelsestiden så fremt det etter oppsigelsestidens utløp ikke er tid til å avvikle hovedferien innenfor hovedferieperioden

Tabell 1. Fordeling av ferien, med utgangspunkt i en seksdagers arbeidsuke

Hovedferie	Restferie – Gro-dagen	Avtalefestet ferie + Gro-dagen	Totalt
18 virkedager	+ 6 virkedager	+ 6 virkedager	30 virkedager
3 uker	+ 1 uke	+ 1 uke	5 uker

